

Supported by
日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION

ソーシャルワーカーのための 就労支援ハンドブック



公益社団法人 日本精神保健福祉士協会
Japanese Association of Mental Health Social Workers

はじめに

昨今、精神保健福祉士の活動領域が広がる中で、就労支援に携わる機会も増えてきました。働きたいというクライアントの希望に沿って支援が展開され、精神障害者の参加領域が豊かになるのはもちろん望ましいことです。

一方で、就職者数や工賃アップなど数値で示しやすい成果のみに焦点が当たり、ソーシャルワーク実践としての目標や成果とすり替えられてしまうような状況が生じていないでしょうか。クライアント自身の働きたいという思いに寄り添うことが私たちの支援の本質であって、クライアントの主体性や自己決定が置き去りにされてはなりません。

精神保健福祉士は、ソーシャルワーカーです。しかし、精神保健福祉士がソーシャルワーカーになり得ていないという声を聞くことも少なくありません。

私たち日本精神保健福祉士協会 就労・雇用支援の在り方検討委員会は、精神保健福祉士がソーシャルワーカーとしての視点を見失わず実践を続けるために議論を積み重ねてきました。「就労支援」というと、一般就労に向けた支援がイメージされるかもしれませんが、本冊子における「就労支援」は、働きたいと願うクライアントと共に歩むソーシャルワーク実践を指します。例えば、クライアントとのかかわりはもちろん、働く場や地域のネットワーク、社会に向けた実践も含まれます。

就労支援に関して、その視点や進め方についてのガイドブックはいくつも出版されています。このハンドブックは単なるノウハウだけをまとめるのではなく、就労支援に携わるソーシャルワーカーが折に触れて読み返し、自身のかかわりを見直すための指針にしたいと考えました。

そのため本書の構成は、まず就労支援に初めて携わる方に向けて基本的なQ&Aを提示した後、経験を積んだ方に向けて、「ソーシャルワーク視点をより深めよう」を設けています。基本的なQ&Aは経験や立場によって回答が異なるかもしれませんが、時代と共に変わらなければならない部分もあり、あくまで一案です。

ぜひ、この冊子をもとに、皆さまの職場等で対話してください。「就労支援におけるソーシャルワークとは何か」について検証・研鑽するためのツールとして、本冊子が用いられることを願っています。

目次

はじめに

I. 私たちにとって「働く」とは

II. 就労相談のポイント(アセスメントの視点)

- 01 就労支援のサービスについて…………… 04
- 02 就労支援におけるアセスメントについて… 05
- 03 病気とうまく付き合うことに課題がある方
への支援…………… 06
- 04 就労移行支援事業所を選ぶ際のポイント…07
- 05 福祉サービスが使えない方への支援…… 08
- 06 「借金返済のために働きたい」という場合
の支援…………… 09
- 07 「直B問題」について…………… 10
- 08 A型とB型の違いについて…………… 11
- 09 転職を繰り返す方への支援…………… 12
- 10 病院での就労支援…………… 13
- Column アセスメントを行う上での「前提条件」
…………… 14

III. 就労支援のプロセス(プランニング)

- 11 職業準備訓練の留意点について…………… 15
- 12 A型から一般就労への移行について…………… 16
- 13 生産活動ばかりに追われている…………… 17
- 14 体調が不安定な方への支援…………… 18
- Column 新たな地域ケア「就労支援における
療養生活継続支援加算」の活用…………… 19

IV. 就職活動の支援

- 15 障害者手帳がない方への支援…………… 20
- 16 ハローワークにおける支援…………… 21
- 17 在宅ワークについて…………… 22
- 18 合理的配慮の提供について…………… 23
- Column 「困り感」に関する困り感…………… 24

V. 就職後の支援

- 19 就労定着支援…………… 25
- 20 働く上で生活費の心配について…………… 26
- 21 A型における休みがちな方への支援…………… 27
- 22 「残業が多いこと」への支援…………… 28
- 23 就職者が増えて支援の手が回らない…… 29
- Column ICFの視点から…………… 30

VI. 復職支援

- 24 退職時の支援…………… 31
- 25 復職支援…………… 32
- 26 職場復帰支援…………… 33
- 27 企業のあり方に疑問を感じたら…………… 34
- Column 誰のための支援…………… 35

VII. IPS援助付き雇用

- IPSとは何か…………… 36
- 就労支援のサービスの質と管理…………… 37
- IPSのパンフレット…………… 37
- IPSが大切にしている8つのこと…………… 38
- 28 複雑な事情がある方への支援…………… 39
- 29 仕事のイメージが湧かない場合の支援… 40
- 30 職場開拓について…………… 41

VIII. 就労支援における権利擁護

- 「権利擁護」とは何か…………… 42
- 就労支援における権利擁護…………… 42
- 労働者としての権利擁護…………… 42
- 実践振り返りチェックリスト…………… 43
- Column 「職業準備性」「職業準備性のピラミッド」
をめぐるハンドブック作成時の裏話… 44
- おわりに…………… 46
- 文献…………… 48
- プロジェクトメンバー一覧…………… 49

I. 私たちにとって「働く」とは

私たちは、なぜ働いているのでしょうか。そして、なぜソーシャルワーカーという職業を選択したのでしょうか。誰かの役に立ちたいと思った、仕事にやりがい求めて選択した、特に理由はなくなるとなく選択したという方もいるかもしれません。

そして、今、実際にソーシャルワーカーとして働いてみてどう感じているのでしょうか。仕事が生きがいになっている、思っていたような仕事ではなかった、大変だが働いてお金を稼がなければならないから辞められない等、おそらく「働くこと」に対して抱く思いは人によって様々だろうと思います。

それは、クライアントも同じです。お金を稼がなければ生活ができないから働いている、仕事にやりがいや生きがいを感じたい、自分の得意なことを活かした仕事に就きたい等と思うことは、障害の有無にかかわらず、私たちを含め誰しもが感じることでないでしょうか。

国際労働機関 (ILO) では、「ディーセント・ワーク」の概念が提唱されています。ディーセント・ワークとは、「単に仕事があるという状態に留まらず、生産的な仕事であって、公正な収入、職場における安全保障、家族のための社会的保護を提供するような仕事の機会」つまり「働きがいのある人間らしい仕事」を指している概念です。ただ単に収入を得られるだけではなく、仕事においてやりがいや生きがいを感じられることは、障害の有無にかかわらず国際的にも重視されています。

私たちソーシャルワーカーが就労支援に取り組む際、クライアント一人ひとりにとっての「ディーセント・ワーク」を大切にするため、「生活者支援」「人と状況の全体関連性」「自己決定の尊重」「権利擁護」という4つの視点を大切にしなければなりません。

① 生活者支援

「生活者支援」の視点は、クライアントを病者ではなく一人の生活者として捉える視点です。疾患や障害を単に課題として捉えるのではなく、疾患や障害を抱えながらどのように就労生活を送るのか、その人なりの独自のスタイルをどう築いていくかを、クライアントと共に考える視点です。

② 人と状況の全体関連性

「人と状況の全体関連性」の視点は、個人と環境の全体状況とその関連性を捉える視点です。就労支援においても、働くという側面だけでなく生活全体を視野に入れ、生活を構成する要素間の関係性を捉える必要があります。その際、国際生活機能分類 (ICF) を活用すると、クライアントの活動や参加といった生活機能と環境因子 (物的、人的、社会意識、制度的) 等との関係性を捉えやすくなります。また、ストレングスに着目すること、何よりクライアント自身が自らの状況や状態についてどのように捉えているかという「主観的体験」を重視する姿勢も大切です。

③ 自己決定の尊重

「自己決定の尊重」の視点は、選択の瞬間だけを切り取って決定できたかどうかを問う視点ではありません。就労支援においては、どこで働くか、障害を開示するか非開示にするか、仕事を続けるか辞めるか等様々な選択の場面があります。私たちは、クライアントとのかかわりを通して真のニーズを見極め、クライアントがニーズに基づき自己決定を行使していく、そのプロセスを支援するという視点が重要です。

④ 権利擁護

「権利擁護」の視点は、ソーシャルワーカーがクライアントの権利侵害に気づき、クライアントの権利を護るために必要となる視点です。私たちは専門職として就労支援においても様々な知識を身につけ、クライアントに寄り添った支援をすることが求められます。しかしその反面、ソーシャルワーカーが実質的な権限を有する立場になりやすく、私たちのかかわりが、気づかないうちにクライアントの権利侵害につながる可能性と隣り合わせになっていることに自覚的になる必要もあります。

これら4つの視点に基づいて就労支援をしていく際に忘れてはならないことは、クライアントとソーシャルワーカーが目標をしっかりと共有することです。そして、その実現に向けてクライアントと協働することこそが、私たちソーシャルワーカーの価値である「クライアントの社会的復権・権利擁護と福祉のための専門的・社会的活動」であるといえるのではないのでしょうか。

改めて尋ねます。

私たちは、なぜ働いているのでしょうか。ソーシャルワーカーとしての価値を大切にし、やりがいをもって働いているのでしょうか。就労支援に携わる中で出会うクライアントも、そしてそれを支える私たちも、ともに「働く人」であり、クライアントにとってもソーシャルワーカーにとっても「ディーセント・ワーク」は大切なのではないのでしょうか。「『働く』とは何か」、一緒に考えてみませんか。

Ⅱ. 就労相談のポイント(アセスメントの視点)

相談に来られた方がどんな仕事がしたいのか、どんなふうに働きたいかという希望と共に、実際に就労生活を続けることが可能かどうか、どのような仕事なら取り組むことができるかなどについてアセスメントをします。これを「職業準備性」といいます。就労相談を専門とする窓口だけでなく、「働きたい」と希望する方とどんな準備をしたらよいのかを一緒に考えていくことも大切です。私たちソーシャルワーカーは、出会う場や所属機関により提供できる支援内容は違えど、「働きたい」と希望する方の希望や自己決定を軸にしてかかわることに変わりはありません。以下のQ&Aをもとに、考えてみましょう。

01

就労支援のサービスについて



「働きたい」という相談を受けた時、どのような社会資源を選択すればよいでしょうか。



クライアントのいう「働きたい」という相談は、実際にはどのような内容なのかを整理する必要があります。

自分自身の職業適性等について知りたい、あるいは就職までどのように進めていけばいいのかわからない、という場合には「地域障害者職業センター」や「障害者就業・生活支援センター」といった相談機関があります。働く前に準備がしたい、という場合には障害者総合支援法の「就労移行支援事業」や「就労継続支援事業」がありますし、技術的なことを身

につけたいという場合には「障害者の態様に応じた多様な委託訓練事業」などがあります。また、働き続けることができるかどうかを実際の職場で試してみたいという方には「障害者トライアル雇用」という制度があります。一方で、支援者側のペースや都合で矢継ぎ早に社会資源を提供していくのではなく、クライアントと共に歩むことも忘れてはいけません。大切なことは「働きたい」という思いを共有し、そのためのステップを関係者とも連携して計画を立てていくことです。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

実際には、クライアントの希望がはっきりと整理されているとは限りません。働きたいがどうしたらよいかかわからない、という状況で来られた時、ソーシャルワーカーとして大切にすべきことは何だと思えますか。



02

就労支援におけるアセスメントについて



就労支援をする際に、どんな視点でアセスメントをしたらよいでしょうか。



アセスメントとは、「本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うと共に、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、ニーズを実現するために必要な支援や配慮を整理すること」とされています(2022年6月「今後の障害者雇用施策の充実強化について」労働政策審議会障害者雇用部会意見書)。

「ニーズを実現するため」ですので、クライアントがどのような仕事がしたいのか、どれくらいの時間や日数働きたいのかといった労働条件など、本人の希望を確認することが不可欠です。また就労生活を送る上での「職業準備性」や「職業適性」に関しての整理もアセスメントに含

まれます。これらは単に能力的な側面の評価に終始するのではなく、障害特性や環境との関連で、どのような配慮や理解があれば働くことができるのか、という視点での整理が必要です。また、職業準備性のアセスメントツールとして「就労移行支援のチェックリスト」「幕張ストレス・疲労アセスメントシート(MSFAS)」といったものが紹介されています。ただ、これらのツールはあくまでその時点の準備性を切り取ったもので、就労できるかどうか予測できるものではありません。アセスメントは本人と共に作り上げていく作業であり、アセスメントは継続され、時間の経過や取り巻く環境と共に変化していく可能性もあるということも忘れてはいけないところです。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

例えば、職業準備性に課題が多いことがわかったとして、本人がそれでも「すぐに働きたい」と希望した時、ソーシャルワーカーとしてはどうかかわればよいでしょうか。あなたの支援はクライアントの自己決定が中心となっているでしょうか。



03

病気とうまく付き合うことに課題がある方への支援



ハローワークで働く精神保健福祉士です。精神疾患の病識がなく就職の準備ができていない方が相談に来られて対応に苦慮することがあります。どのような支援ができるでしょうか。



あまり準備ができていないと思われる方であっても、ハローワークの窓口まで来ることができる高い就労意欲があることはその方のストレンクスです。まず、病識がないからと就労への扉を拒むのではなく、こうした高い就労意欲は目的意識を持てるチャンスです。まずはどのような強みがあってどのような課題があって、どのようなサポートがあれば働けそうか、目の前にいるクライアントの人となりを知ることから始めてみましょう。病気によって社会経験が少なく準備のイメージを持つことができていない場合もあります。どんな求人があるのか、応募するかどうかは別としてもリアルなサポートを心掛けてみてください。希望をもとに伴走して支援していくことでやるべきことが明確にな

る事があります。

精神科医療機関に通院されている場合には、通院同行など主治医との連携も検討してみてください。本人の同意を得た上で、本人を中心に連携を取ってストレンクスや課題を共有しながらサポートを進めてみてください。医療機関の中には、目標に焦点を当てた薬物調整、心理教育プログラムIllness Management and Recovery(疾病管理とりカバリー)、SMARPP(依存症のプログラム)等を実施しているところもあります。働き方改革が進む中、働き方の検討をし、例えば週数時間勤務から始める、在宅勤務を行うなど柔軟な方法をとる場合もあります。通院先の医療機関に精神保健福祉士が勤務している場合は、連携の窓口になってくれるでしょう。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

- ①職業準備性を重視するあまり、見えなくなってしまうものがないでしょうか。あなたのその眼差しやかかわりは、クライアントの主体性やパワーを奪うものになっていないでしょうか。
- ②クライアントの望む生活は何でしょうか。ストレンクスや働くための障壁になっているものは何でしょうか。人と環境へのアプローチによって働ける可能性を考えてみましょう。



04

就労移行支援事業所を選ぶ際のポイント



就職希望の相談を受けましたが、体調が不安定な方なので、就職前に訓練に通うほうがよいと考えています。いい就労移行支援事業所を選ぶポイントは何かでしょうか？



就労移行支援事業所の訓練メニューや就職実績などは、WAMNET(独立行政法人福祉医療機構)の「障害福祉サービス等情報公表検索サイト」で検索できるほか、自治体によっては就労移行支援事業所の実績を一覧にして公開しているところもあります。

一方、訓練の場は就労移行支援事業所に限りません。就労継続支援事業所、

ハローワークの委託訓練、地域障害者職業センターの職業準備支援といった選択肢もあります。

支援の仕方や雰囲気などとの相性もありますので、一緒に見て回ってみることも一つです。

また、地域の就業・生活支援センターはこうした情報に詳しいので、相談してみることが有効です。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

- ①「就職前に訓練に通うほうがよい」と考えた理由は、「体調が不安定だから」でしょうか。そうであれば、「体調が安定」するために必要なことは何だと思えますか。
- ②そもそも本人は就職前の訓練を望んでいますか。望んでいる場合、何を目的に、どのような訓練を望んでいるでしょうか。



05 福祉サービスが使えない方への支援



引きこもり生活をしていた20代の若者が、働くことを希望して相談窓口にやってきました。精神科の通院歴はないため、就労移行支援事業所を使えません。どのように対応したらいいのでしょうか？



本人の現在の状況をアセスメントし、まず、「何に困っているのか」を明確にしましょう。もし、その困っていることが病気・疾患による可能性が高いのであれば、精神科の通院を勧めることも必要です。

しかし、そうでなければ精神科に通院

する必要はないでしょう。決して、支援者が支援しやすい方法に誘導することになってはいけません。

引きこもり生活をしていた若者にとって、まずその場にやってきたということが、大切な一歩です。何につながるか、という以前に、まずあなた自身がきちんと若者の思いを受け止めましょう。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

- ①「受け止める」とは具体的にどういうことでしょうか。受け止めることを困難にさせる要因にはどういったものがあるでしょうか。
- ②あなたの所属機関がどこであれ、連携の中で支えることは大切です。あなたの地域で若者支援、引きこもり支援の機関や団体にはどのようなところがありますか。その支援者たちと、あなた自身はどのようなつながりをもっていますか。



06

「借金返済のために働きたい」という場合の支援



就労支援事業所の利用者から、「借金返済のために一般就労したい」という相談がありました。どのように介入したらよいでしょうか？



就労の動機は人によって様々ですから、借金返済が動機になっていることもあるでしょう。その方の求めていることを一步踏み込んでアセスメントしましょう。「借金返済のためにお金をもっと稼ぎたい」「借金が増え過ぎて、どうしていいかわからない」など、「借金返済のために一般就労したい」の一言に様々な背景があるはず。クライアントを中心に、支援機関で状況の確認と情報の共有を行いましょ。借金問題は生活と密接に結びついているため、一箇所で抱え込んでしまわないようにしましょう。

生活に支障があるほどの借金であれ

ば、債務整理が必要となるでしょう。債務の支払い調整であれば、ソーシャルワーカーが介入することもできますが、多重債務など複雑な債務状況であれば、弁護士等に依頼した方がよいでしょう。弁護士への相談費用の捻出が難しい方は日本司法支援センター（通称 法テラス）等を利用することで対応できる可能性が高まります。

一般就労することだけでは問題解決が見込めない場合は、クライアントと関係している支援機関で担当者会議等を開催し、借金問題、日常生活の状況整理、権利擁護等の役割を分担して行えるようにするとよいでしょう。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

就労支援は生活支援の一部です。生活支援の中には、債務整理や離婚調停等、ソーシャルワーカーだけで対応することが難しい場合も想定されます。あなたは、自分の地域の社会資源として、弁護士等の専門職と協力できる関係性を築けていますか。また、必要に応じて連携できる専門職や専門機関などの社会資源についての情報をもっていますか。



07 「直B問題」について



特別支援学校の3年生から「就労継続支援B型事業所を利用したい」という問い合わせがありました。上長に相談したところ、「卒業後すぐの就労継続支援B型事業所の利用は認められない」と言われました。「直B問題」というそうですが、それは何ですか？



直B問題とは、2015(平成27)年4月以降、一定の条件下にある就労経験のない利用希望者について、就労移行支援事業所等による就労アセスメントなしに就労継続支援B型事業所の利用ができなくなったことを指します。

就労継続支援B型事業は、以下の①～④のいずれかに該当する者が利用対象となっています。

①就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者。

②50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者。

③①及び②のいずれにも該当しない者

であって、就労移行支援事業所等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握を行った上で本事業の利用希望者。

④障害者支援施設に入所する者については、指定特定相談支援事業者によるサービス等利用計画案の作成の手続きを経た上で、市町村により利用の組み合わせの必要性が認められた者。

上記をふまえると、特別支援学校の生徒は③に該当します。特別支援学校の生徒が卒業後、すぐに就労継続支援B型事業所を利用するには、在学中に就労移行支援事業所等で就労アセスメントを受ける必要があるとされています。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

問い合わせをされた特別支援学校の3年生は就労継続支援B型事業の利用を希望しています。就労アセスメントを自己実現や就労の可能性という視点から考えた時、あなたならどのような説明を行いますか。





精神科病院のソーシャルワーカーをしています。クライアントの希望があり、就労継続支援A型事業所の見学に同行したところ、後日事業所の方から病院に電話があり「この方は就労継続支援B型事業所から始めた方がよいのでは？」と言われてしまいました。A型とB型の違いは何でしょうか？



「就労継続支援A型事業所」は、雇用契約に基づく就労が可能な方に対して必要な訓練を行う事業所です。事業所と利用者が雇用契約を結び、各種労働法も適用されます。

一方、「就労継続支援B型事業所」は、雇用契約に基づく就労が困難な方に対して必要な訓練を行う事業所であり、制度上それぞれの事業所が対象とする利用者像は異なります。

しかし、明確な判断基準があるわけではなく、事業所ごとに受け入れの基準は多様で、クライアントの状況やニーズ、通所・通勤可能かどうか等、様々な角度から相談した上で選択していきます。

「就労継続支援A型事業所」「就労継続

支援B型事業所」いずれの事業所からも一般就労につながる場合があり、必ずしもA型を利用する方が働く能力が高く一般就労に近いというわけではありません。

また、クライアント個人や家族の状況（ミクロ）だけではなく、地域の支援体制や事業所の状況等コミュニティ全体（メゾ）、法制度上の事業所の位置付けや国・県の政策施行状況（マクロ）等も、クライアントを取り巻く環境として見る視点も必要です。

法制度上の枠組みのみにとらわれず、クライアントが「どうして働きたいのか」「どのような働き方をしたいのか」を中心に、地域の様々な社会資源を活用しながら、クライアントのニーズに合った支援を選択していきましょう。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

就労継続支援A型事業所のスタッフが、就労継続支援B型事業所から始めることを勧めた理由を確認し、ミクロ・メゾ・マクロをふまえた包括的な視点で考えてみましょう。また、クライアントのニーズや目的に応じて、足並みのそろった支援チームを作ることもソーシャルワーカーの大切な仕事です。就労支援事業所スタッフも含めた支援チームの中で、クライアントのニーズや目的を共有できているでしょうか。



09

転職を繰り返す方への支援



一般就労が難しい方がいます。就労継続支援事業所へは行きたがらず、一般就労にこだわるため何度も転職を繰り返しています。就労継続支援B型事業所から少しずつステップアップしていけばよいのではないかと思います。今後、どのように支援をしていけばいいでしょうか。



障害者総合支援法に基づく福祉サービスの枠組みから考えると、就労支援に係る事業は「就労継続支援B型事業」「就労継続支援A型事業」「就労移行支援事業」「就労定着支援事業」があります。この枠組みに沿うと、雇用されることが難しい人はまず就労継続支援B型事業所を利用し、毎日通えるようになってから就労継続支援A型事業所や一般就労へ、という捉え方もあるかもしれません。また、一般就労においても、まずは障害者専用求人への応募やジョブコーチの活用をする方がいいという捉え方もあるかもしれません。

しかし、このようなステップは支援者側の一方的な見立てに過ぎません。実際は

福祉サービスの利用を経ずに一般就労される方もいますし、短期間のアルバイトを繰り返す中でステップアップされる方もいます。

就労支援においてステップアップは必要なことかもしれませんが、仮に必要なのだとすれば、それはクライアントのためステップである必要があります。大切なのは「何の目的でその支援を活用するのか」について、クライアントとソーシャルワーカーが共有することです。この方にとっては、「様々な職種の経験を積み、自分に合う仕事を探しているので現状は想定通り」なのかもしれません。まずは、現状を本人がどう評価しているかを確認した上で、クライアントと必要な支援について話し合ってみることをお勧めします。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

ソーシャルワーカーの見立てとクライアントの思いにズレがある時に、どのようなかわりが必要でしょうか。ソーシャルワーカーの一方的な考えを押し付けるのではなく、また、クライアントの自己決定だからと放置するのではなく、互いに思いや考えを伝え合い、話し合っているでしょうか。



10

病院での就労支援



病院のソーシャルワーカーが就労支援にかかわる場合、どのようなことができるでしょうか。



病院や診療所は、クライアントの希望をキャッチしやすい場所です。2021年6月に厚生労働省が発表した障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書によると、病院・診療所の精神保健福祉士等、障害者の就労支援に携わる人材の裾野は一層広がってきていることが示されています。

ソーシャルワーカーがまずできることとして、目の前のクライアントが働きたいと考えているか、心の声に耳を澄ませることが挙げられます。働きたくても自信を失っているかもしれません。反対されることを恐れて言い出せないこともあるでしょう。働くことに様々な心配があり一歩が踏み出せないのかもしれません。就労支援のポスターやちらしを置いてクライアントが働くことに関する情報を得やすい環境を作ってみるなど、働くことを自然

に応援できる文化を醸成していくことも大切です。働く当事者の体験談を聞く機会を作ったり、年に最低1回は、働くことについてどのように考えているか聞いてみるのもよいでしょう。「働くことに興味はありますか」「働くことの妨げになっていることはありますか」「仕事をしたい人の支援をするサービスを知っていますか」といった質問が役に立つかもしれません。クライアントの希望に寄り添うことがきっかけで、働くことを目指す方が出てくるかもしれません。

個別の就労支援は、就労支援機関に紹介することだけでなく、個別の相談支援という形でかかわることもできます。外来の部門で療養生活継続支援加算という新たな診療報酬を活用して就労支援をしている医療機関もあります。療養生活継続支援加算のコラム(19ページ)もあわせて参考にしてください。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

クライアントが働くことに関して情報を得やすい環境を作ることができますか。

これからその環境を整えたとしたら、どのようなことができるでしょうか。



アセスメントを行う上での「前提条件」

昨今、「アセスメントが大事」と至るところでいわれるようになりました。しかし、同時にその言葉だけが独り歩きしているように見えることも増えてきました。

アセスメントの語源は英語の「assess」で、評価・査定・課税などを表し、日本でも多くは評価・査定という意味で使われます。

アセスメントは、クライアント個人だけでなく、周囲の環境を含めた現状に着目しますが、本来その目的によって注目する項目が変化するという特徴があります。ところが、必要な情報を網羅的かつ効率よく聞き取るために、アセスメントツールを使用するという現場も多くみられます。こうしたツールのメリットには、初心者でも一定の情報の確保ができるようになる、という側面があります。しかし一方で、支援者によるアセスメントという名の下に、集めた情報がクライアントの希望を否定する材料にされてしまうという誤用（ニーズよりサービスが先行・重視される）もみられるようになりました。

クライアントは、顕在的または潜在的に、自身の希望している生活を実現する力をもっています。支援者はそのような視座を

もってクライアントと目標を立てることで、希望という目的地に近づいていく過程を共に歩むことができます。そのための素材集めを行うことが、本来のアセスメントです。ただし、こうした「前提条件」（アセスメントの意義と目的）を理解しているかどうかで、アセスメントする情報の収集・利用方法は変わってしまいます。

また、アセスメントは一度で終わるものではなく、継続して積み重なっていくものもあります。他の誰かと同じような状況にいるクライアントであっても、その状況に至るまでの過程（生活史等のバックグラウンド）を知ることで、支援の方向性が変わる場合も多々あります。個別面接のような改まった場だけでなく、生活場面での何気ない会話の中にも利用者の本音とストレングスが隠れていることがあります。日頃のかかわりがアセスメントの機能を併せ持っているという意識も大切でしょう。

様々なアセスメントツールがあります。ソーシャルワーカーとしてクライアントの状況をアセスメントする際、その方向はクライアントの希望に向けられていますか？

Ⅲ. 就労支援のプロセス（プランニング）

アセスメントに基づいて、就労に向けての準備を行うにあたっては、どのようなプロセスが必要でしょうか。就労支援ですから、就労の側面に焦点を当てた計画を立てることになります。その場合、気をつけなければならないことは、事業にしてもプログラムにしても、計画に盛り込む内容がソーシャルワーカーの押し付けではなく、クライアントの希望に沿った選択であるか常に確認する必要があります。

11 職業準備訓練の留意点について



就労支援事業所に勤務しているのですが、一般企業への就職を目指す方への職業準備訓練ではどのような点に留意すればよいでしょうか。



障害者総合支援法における就労支援事業は、「就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う」とされています。

訓練の内容に関しては、各事業所で工夫されていると思いますが、何らかの生産活動をするとしても、それが「就労に必要な知識及び能力の向上のため」という目的に照らして有効な内容になっているかどうか、個別のニーズに対応したものになっているかどうかということには注意

が必要です。生産活動がただ漫然と行われていたり、職業準備訓練という目的が忘れ去られて生産活動そのものが目的になったりしていないでしょうか。

また、様々なプログラムを行うにしても、事業所の中だけで通用するような内容では意味がありません。職業準備性の向上ばかりを一方的にクライアントに求めるような“あるべき姿の押し付け”になってしまわないよう注意が必要です。クライアントが望む働き方から逆算して訓練内容を組み立て、就職の機会を逸さないようにしましょう。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

職業準備訓練を、クライアントのもつ力と企業に配慮を求めたい内容について共に整理していく機会として捉えることができているでしょうか。私たちが支援するのはクライアントだけではありません。クライアントのあり方を企業がどう受け止めることができるのか、という企業側の準備性への支援も必要です。



12

A型から一般就労への移行について



A型事業所で職業指導員として勤務しています。事業所内でとても仕事ができる方が、一般就労をしたいと話しています。応援したい気持ちと、この方が事業所を辞めたら仕事を回していけるのか心配な気持ちがあり、一般就労に向けた支援に前向きになれません。



就労継続支援A型事業所は、その事業所で働き続けることのみを支援する事業所ではなく、クライアントが希望する働き方、例えばこの場合なら「一般就労したい」という思いを尊重してかかわることが重要です。

障害者総合支援法では、就労継続支援A型事業所においても一般就労への移行をさらに促進していく観点から、「就労移行支援体制加算」や「就労移行連携加算」が設けられている等、一般就労への移行を応援する仕組みとなっています。辞められてしまっただけでは事業所の仕事が回らないというくらいに仕事ができる方にはむしろ、一般就労へのチャレンジに関する

支援も考える必要もあるでしょう。そしてその分、新たな利用者を受け入れていくこともまた、事業所の大切な役割といえるのではないのでしょうか。

あなたが勤務する事業所の事情と、その事業所を利用しているクライアントの望む働き方が相反し、ソーシャルワーカーとしてジレンマを抱えることは少なくありません。しかし、ジレンマを抱えるのはソーシャルワーカーとして大切にしなければならない視点があるからこそだと思います。クライアントの一般就労に向けた個別支援と同時に、事業所全体の体制について一緒に働いているスタッフや上司と話し合ってみてはいかがでしょうか。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

就労継続支援A型事業所から一般就労等への就職にチャレンジしても、後に退職される場合もあるかもしれません。そんな時に戻ってこられる場であることも大切です。その場所があるからこそ、事業所を離れ自分らしい働き方に向かって踏み出せる方もいます。

あなたの事業所はそのような場になっているのでしょうか。就労継続支援事業所はどのような場であるべきなのでしょう。同じ事業所のスタッフや、事業所を利用しているクライアントと話し合ってみましょう。



13

生産活動ばかりに追われている



就労継続支援事業所で職業指導員として勤務しています。クライアントと一緒に生産活動を行っていますが、生産活動に追われて作業を回すことで精いっぱいです。だんだん自分が何のためにここにいるのかわからなくなってきました。どうしたらいいでしょうか。



就労継続支援は、収益事業としての生産活動の成果物から、賃金や工賃を得るという特性をもっているため、成果物に対する社会的責任があります。しかし、ややもすると、社会的責任を優先するあまり、支援職員が生産活動の大部分を担ってしまっているという状況も出てくるかもしれません。

就労継続支援にとって、生産活動は主

たる目的ではありません。生産活動という手段を介してクライアントの自己実現を支援することこそが目的です。生産活動を通して、あるいは個別面接の時間を設けて、クライアントが希望する生活をしていくために必要なことをクライアントと一緒に考えてみましょう。

また、クライアントと共に社会的責任を担うことができる環境とはどのようなものか、事業所で検討する必要もあります。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

あなた自身が「何のために」いるのかわからなくなってきたということですが、クライアントは何のために利用しているのでしょうか。クライアント一人ひとりのニーズを満たすために果たすべき役割や提供すべき支援とは何なのかを考えてみましょう。



14 体調が不安定な方への支援



相談支援専門員として働く精神保健福祉士です。クライアントが希望した就労移行支援事業所に通所ができるよう、自治体の障害福祉課に相談したところ、アルコールの問題などの病状が安定しておらず、就労継続支援B型を勧められました。ソーシャルワーカーとしてどのような対応ができるでしょうか。



就労は、アルコールや薬物等物質使用障害のある人のリカバリーも促進するといわれています。しかし、支給決定に慎重になる自治体もあるでしょう。クライアント、主治医やサービス提供事業所と相談して綿密な支援計画を立てる必要があると思われます。そのためにもまずあなた自身が、クライアントが夢見る仕事や働きたい動機、ストレンクスや、どのような課題があるのか等、クライアントの人となりを知ることが大切です。

就労移行支援事業所もタイプは様々です。クライアントはなぜその就労移行支援事業所を選択したのでしょうか。就労移行支援事業と就労継続支援B型事業

のメリット・デメリットを比較検討して、クライアント自身が決定していくプロセスもまた大切です。

病状やアルコールの問題に関しては、主治医とも相談してアルコールの治療プログラムについて検討する必要があるかもしれません。働きたいという目的意識をもって治療プログラムに参加できるようにサポートするのもよいでしょう。

最終的に、クライアント自身が就労移行支援事業所を希望する場合、就労移行支援事業所と共に、先の見通しを含めたりリカバリーに向けたサービス等利用計画案を立て、自治体に支援計画の根拠をもって説明するなど、その方がサービスを利用できるように権利擁護していきましょう。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

自己決定について考えるよい機会です。「働きたい」というクライアントが目の前に相談に来られた時、あなたはどのように自己決定をサポートしていますか。



新たな地域ケア — 就労支援における「療養生活継続支援加算」の活用

2022年4月、診療報酬改定において「療養生活継続支援加算」が新設されました。この加算は、精神疾患患者の地域定着を推進する観点から、精神科外来への通院及び重点的な支援を要する患者に対して、多職種による包括的支援マネジメントに基づいた相談・支援等を実施した場合について、新たな評価を行うものです。引きこもりや集団が苦手な通所が困難など、外来だけにつながっている人の潜在的ニーズに対して、仲介型マネジメント以上の多様かつ柔軟な直接支援が期待されています。

算定要件として、精神保健福祉士または研修を修了した看護師を専任配置し、患者の状況を把握した上で療養生活支援に関する計画書（支援計画書）を作成していき

ます。パーソンセンタードケアと国際生活機能分類（ICF）の視点をもって、面接・訪問等支援は柔軟に対応できるため、就労支援の分野でも大いに活用できると思います。筆者の機関でも就労支援や復職支援、就学支援などで活用を始めています。

この算定には届出が必要なため、管理者及び関係部署の協力が必要です。今後の新たな地域ケアの幕開けになる加算ともいわれています。

ソーシャルワーカーとして、こうした新たな情報をキャッチし、クライアントのみならず自身の機関でどのように貢献できるか考えていくことは、職業人として大切なことです。リカバリーのための道具としてうまく使いこなしてください。

参照：

厚生労働省ホームページ「令和4年度 診療報酬改定の概要」12ページ
「精神疾患を有する者の地域定着に向けた多職種による支援の評価」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000912335.pdf>

IV. 就職活動の支援

障害者雇用促進法では、一定割合以上の障害者の雇用が事業主に義務付けられており、遵守していない企業には障害者雇用納付金の納付が求められると共に、継続的に雇用状況に改善がみられない場合は、「未達成企業」として企業名が公表されます。

一方、各種助成金制度や障害者トライアル雇用制度など、支援の制度もあります。就職活動に寄り添う場合には、クライアントの希望や特性とうまく合う求人を探す「マッチング」や、働くための「合理的配慮」の内容についてクライアントと共に整理して、企業にわかりやすい言葉で伝えることが大切です。

15 障害者手帳がない方への支援



現在、精神科クリニックに通っているものの、精神障害者保健福祉手帳を所持していない方の就労支援をしています。障害者雇用で就職したい場合、障害者手帳を取得しなければならないのでしょうか。



障害者雇用促進法において、事業主には法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務「法定雇用率制度」が定められています。この雇用率制度に算定するためには障害者手帳を所持していることが条件になります。

また、障害者雇用を進めるための各種助成金の制度もあります。雇用率充足を雇用目的としている事業主の場合は、応募の際に手帳の所持が前提になりますが、なかには雇用率とは関係なく障害者雇用を検討している事業主もいます。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

クライアントによっては、自らの障害について受け入れがたい思いをされている方や、手帳取得により障害者として生きなければならないのではないかといった思いに捉われてしまう方もいます。「障害者手帳を取得する」ということが、クライアントにとってどのような意味があるのか考えながら支援をする必要があります。就職した後、その企業で働き続けるのはクライアントです。「どのような形で就職するか」「どう働くか」ということが、その後のクライアントの生き方に大きな影響を及ぼすことを認識できているでしょうか。



16

ハローワークにおける支援



障害や疾患がある方がハローワークに行って相談したい場合、どうすればよいでしょうか。



まず、就職にあたって障害を開示するかどうか、という点について整理します。開示をしなければ一般の就職活動と何ら変わりありませんが、職場からの配慮や支援を受ける、制度の活用をする等のメリットを活かすには障害を開示する必要があります。障害を開示して就職活動をするにあたっては、障害のある方のための専門相談窓口があり、場所によっては障害について専門的な知識をもつ「精神障害者雇用トータルサポーター」や「発達障害者雇用トータルサポーター」（以下、トータルサポーター）が配置され

ている場合があります。障害のある方のための求人のほか、一般の求人に応募することもできます。

また、障害のある方のための相談窓口の利用や、トータルサポーターによる専門的な支援は、障害者手帳をおもちでない方も利用することができます。一般の窓口 비해、窓口担当者が疾患や障害についての基礎知識がある、障害のある方の支援制度等について知識がある、担当者が固定されているため継続して同じ担当者に相談をすることができる、等のメリットがあります。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

クライアントによっては、障害者専用の窓口を使うことに対するハードルを感じる方や、障害を開示せずに就職しようとする方もいます。その場合、障害者専用の窓口を使うデメリットがあるかもしれません。それぞれのメリットとデメリットを、クライアントとしっかり共有できているでしょうか。ソーシャルワーカーが支援しやすいから、また、障害者なら当然障害者窓口を使うべき等と誘導的になっていないでしょうか。



17 在宅ワークについて



コロナ禍以降、在宅勤務の仕事が増えていると聞きました。障害のある方も同じように在宅勤務の仕事は増えているでしょうか。



国土交通省による令和4年度テレワーク人口実態調査によると、首都圏を中心に、ICT等を活用して勤務先に出勤せず、自宅その他の場所で仕事をする雇用型テレワーカーが、コロナ禍以前と比べて増加しています。テレワークは新型コロナウイルス感染拡大により普及しましたが、感染対策以外でも通勤の負担軽減、通勤時間の有効活用がメリットとして挙げられています。障害者雇用においてもテレワークの導入が進み、テレワーク求人はコロナ禍前と比べて増加しています。精神障害により人目がどうしても気になっていた方や、身体障害により通勤等に困難を抱えていた方が、テレワークという働き方で安定就労を実現されている例もあります。

障害福祉サービスにおいても、以前は

「通所利用が困難で、在宅による支援がやむを得ないと市町村が判断した利用者」であった在宅利用の対象者が、「在宅でのサービス利用を希望する者であって、在宅でのサービス利用による支援効果が認められると市町村が判断した利用者」と改定されました[※]。実際に、以前は市町村から就労移行支援事業所の在宅訓練が認められなかった方で、改定後に相談して可能になった方もいます。

ソーシャルワークは人と環境の相互作用を起こし、また活用します。従来であれば障害によって働くことに障壁があった方の社会参加が、テレワークやICTの進展により大きく進むかもしれません。

※令和3年3月30日付障障発0330第2号「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」

ソーシャルワーク視点をより深めよう

テレワークは「雇用型」だけでなく、「自営型テレワーカー」（自営型就業者でテレワークを実施している人）といった働き方もあります。多種多様な働き方をクライアントが望む時、その就職後の生活も含めて支えていくために、ソーシャルワーカーにはどのような知識と視点が必要でしょうか。



18

合理的配慮の提供について



事業主には「合理的配慮の提供義務」があると聞きましたが、事業主にはどこまでの配慮をお願いしてよいのでしょうか？相談者の方にはかなりリクエストの多い人なので悩んでいます。



障害者雇用における合理的配慮は「障害者雇用促進法」に規定されており、すべての事業主がその対象となっています。就労場面においては、業務を遂行するにあたり、障害によって支障となることを一定の配慮によって円滑にできること（合理性）が目的となります。例えば、肢体不自由の身体障害者であれば職場内のバリアフリー化、知的障害者であればマニュアルなどにルビを打つ、といったことが挙げられます。精神障害者であれば勤務時間の調整、通院日に休みをもらうといったことが代表的です。内閣府のホームページに合理的配慮等具体例の事例集もあります*。

採用時に障害者から事業主に対して支障となっている事情等を申し出て、合

理的配慮に関する措置について事業主と障害者で話し合うという手続きになります。一定の合理性があれば配慮を依頼することは可能ですが、合理的配慮の提供義務は事業主の「過重な負担」を及ぼす場合を除くとされています。過重な負担に当たるかは、①事業活動への影響の程度、②実現困難度、③費用・負担の程度、④企業の規模、⑤企業の財務状況、⑥公的支援の有無、といった要素を総合的に勘案しながら個別に判断することとなります。過重な負担にあたると事業主が判断した場合は、その旨を障害者に説明することになりますが、その場合でも事業主は障害者の意向を十分に尊重した上で、過重にならない範囲で合理的配慮の措置を講ずるとされています。

*<https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/>

ソーシャルワーク視点をより深めよう

合理的配慮の提供のあり方は、まだまだ工夫と発展の余地があります。障害別に代表的なものはありますが、一人ひとりに特有の配慮が必要です。その意味ではこれから開拓されていくものでもあります。

あなたのクライアントにとって、その配慮にはどんな背景・根拠があり、配慮を受ける意味や思いがあると思いますか。



「困り感」に関する困り感

就労支援では「就職する」「働き続ける」「キャリアを積む」など仕事にまつわることが目標になるので、その実現に向けたプランニングが進められます。準備訓練では「生活リズムをどう整えるのか」「どんな仕事に適性があるのか」、働き始めてからは「職場での人間関係を円滑にするにはどうすればよいのか」「仕事のミスが減らすにはどうすればよいのか」といったことがテーマになります。

これらはいずれもクライアント本人の希望に基づき、クライアント一人の頑張りだけではなく、ソーシャルワーカーが何をどう支援するのか、ということも含めプランニングされます。そのため、その支援計画の評価についてはクライアントとワーカーの双方が責任をもって取り組む必要があります。

近頃、支援者同士のやり取りの中で「困り感」という言葉を聞くようになりました。「あの人は困り感がないんです」というように使われます。その表現を聞くたびに、私には「あの人は困り感がなくて(困っていません)」と知っているように聞こえます。困っているのは支援者側であり、クライアント自身の「困り感」のなさについて嘆いている、そ

んなふうには聞こえるのです。その意味では、以前からよくいわれる(精神疾患の)「病識がない」という言葉も同じです。

嘆きだけですめばまだいいのですが、ときにクライアントの「困り感」はなくとも、支援者側の「困り感」が強くて支援計画に盛り込まれることもあります。そして、結果として支援計画がうまくいかなかった時にクライアントに責任が押し付けられることも少なくありません(そもそも、本人が望んでいないのにうまくいくはずがありません)。

こうしたかわりはまさにパターンリズムですが、こういうと「それでは職場でやっていけない」「就職できてもすぐ辞めるに違いない」という支援者の声が聞こえてきそうです。しかし支援や支援計画とは、私たちが予見したり先回りしたりすることではありません。「困り感」や「病識」は個々の認識であり、尊重されるものです。「困り感」に正解はなく、あるとすればそれは支援者とクライアントとの間にある認識の「差異」です。互いの差異を認めつつ、色々やってみて、振り返って、考え直して、またやってみて、という両者の営みこそが、プランニングにおいてもソーシャルワークにおいても重要なことではないでしょうか。

V. 就職後の支援

就労支援は、就職が決まればそれで終了というわけではありません。就職先の仕事内容に加え、対人関係や労働条件などについて継続的にアセスメントし、働き続けるための支援も重要です。もちろん、勤務時間内だけでなく、日常生活を安定して送るための支援も、働き続けるためには欠かせません。

クライアントが仕事を覚えたり、その環境に馴染んだりするために、ジョブコーチ支援や就労定着支援事業などがあります。ただ、働き続けるためには、外部の支援者がいつまでも出入りしているのではなく、職場の中でその特性が理解され、配慮や協力を得られる体制に移行していくことも大切です。これをナチュラルサポートといいます。

19

就労定着支援



就労定着支援事業所でソーシャルワーカーをしています。利用開始から1年経っても、利用者さんとの面談のたびに、職場で起きた問題の話がされます。なかなか問題がなくなりません。どうすればいいのでしょうか？



面談のたびに話される、「職場で起きた問題」をどのようにアセスメントしているかが重要です。問題の所在が職務内容や労働条件などにあるなら調整可能かもしれません。職場での人間関係や環境などの問題、ご本人の捉え方や日常生活上に課題があるならば、そこに支援が必要かもしれません。また、その内容をご本人や職場、関係機関などで共有し、連携して取り扱っていくことも大切です。問題

ばかりでなく、働きがいや満足度、ストレスが活かされているか確認していくことも忘れてはなりません。

次に、アセスメントをした上でどのように介入するのかを考えます。ソーシャルワーカーの働きかけで解決できることもあります。職場の力で解決できそうなことであれば、できるだけそれをサポートしましょう。そうすることでナチュラルサポートが育まれ、クライアントにとっても安心できる職場になっていきます。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

「1年経ってもなかなか問題がなくなる」ということ自体をどう捉えていますか。またその「問題」自体に、これまでは見えてこなかったクライアントを知るための大切な情報もあるはずですよ。



20 働く上での生活費の心配について



現在、週に数日・数時間で働いているクライアントは、それだけでは生活ができないため、家族から生活費の援助を受けています。しかし、1年後に家庭の事情でこの援助が受けられなくなるため、勤務時間や業務の幅を広げて、もっと収入を得たいと希望しています。これからの仕事とお金についてどのように考えていけばよいでしょうか？



まずはクライアントの収支について具体的な試算を試みてははいかがでしょうか。

例えばファイナンシャル・プランニング業界では、キャッシュフロー表などが活用されています。家計の現在と将来の収支・貯蓄残高の推移を一覧できるので、今後の問題点が把握でき、解決のための対策が検討できます。

あまり馴染みのない方にとっては大変な作業ですが、障害のため将来設計について不安を抱いていることが多々ありますので、就労支援の関係者や場合によっては、キャリアコンサルタントまたはファ

イナンシャルプランナーなどにも相談して一緒に考えてみることも有効です。

また、クライアントの希望を叶えていくためには、主治医とも相談しながら事業主に勤務時間や業務の幅を広げるように相談する必要もあります。障害者総合支援法に基づく就労定着支援事業や、障害者就業・生活支援センター等がこうした支援を行っていますので、つなげていくのもよいでしょう。就労の長期的な希望や価値観についてクライアントと話し合い、その目標の達成に向けて具体的な計画を作成することが重要です。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

経済的な相談を受けた際に、生活保護や障害年金といった公的な社会保障制度の活用を検討しているでしょうか。また、所得の向上以外に、どのような増収方法や節約・節税方法が考えられるでしょうか。



21

A型における休みがちの方への支援



就労継続支援A型の利用者で、精神症状が不安定で事業所を休みがちなクライアントがいます。クライアントは事業所での仕事を続けたいと話していますが、どのような支援が必要でしょうか？



クライアントの「仕事を続けたい」という気持ちを尊重しつつ、体調の安定が仕事の継続につながるという共通認識をもつことが重要です。クライアントと本人を支える方たち（家族、主治医、支援機関等）と一緒に検討を行い、クライアントが「仕事を続ける」ために各自が行うべきことを明確にしていきましょう。

クライアント自身ができること（できていることの確認や体調管理、服薬管理、作業能力の把握等）、事業所のできること（サポート内容、休職制度等）、医療機関のできること（服薬調整、心理教育、病状の診断等）、家族のできること（家庭内でのサポート等）、支援機関のできること（計画相談支援、ピアサポート等）、それぞれの視座から整理してみましょう。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

クライアントの「仕事を続けたい」という言葉は、言葉で表れている以外の意味をもつこともしばしばあります。クライアントの言葉の真意がどこにあるか探り、その真意を引き出すためには、どういふかわかりが必要でしょうか？



22 「残業が多いこと」への支援



フルタイムで一般就労をしているクライアントが「最近、残業がとても多い」という話をしています。どのように支援したらいいのでしょうか？



まずは、問題点を明確にすることが必要です。

① 直近月の時間外労働はどれくらいですか？

「とても多い」とありますが、具体的に一日何時間、月何時間でしょうか？まずは実態の確認が必要です。その際に出退勤時刻がきちんと実態に合わせて記録されているか、サービス残業が常態化していないかを確認しましょう。

働き方改革関連法により、2020年4月から大企業・中小企業ともに、時間外労働時間の上限規制が行われています。時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間とされています。

② きちんと時間外手当が支払われていますか？

労働基準法では1日8時間を超えて労働した時間には、割増賃金(125%)の支給が定められています。

③ 残業が生じている要因は何でしょうか？繁忙期などの一時的なものですか？

それとも業務量に対して人員が足りない、といった常態的問題ですか？改善の見込みはありますか？

障害者雇用されたクライアントが過重労働に陥っている場合、職場に対するアセスメントをして、支援アプローチを考える必要があります。

④ 残業をすることについて、クライアント自身はどう感じていますか？

精神的余裕がなくなっていたり、帰宅時間が遅くなり睡眠不足になったり疲労回復ができていなかったり、うつ傾向が見られていたりする時には注意が必要です。

以上を確認した上で、今後どうしたいか、ということクライアントと一緒に考えましょう。

離転職の支援となった場合、離職直前6か月間の残業時間によっては、失業給付の特定受給資格者扱いとなることもあります。経済的問題で離職に不安を感じて踏み切れない方もありますので、こういった制度もきちんとお伝えしましょう。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

時間外労働や過重労働の問題は、私たち自身も労働者の一人として自分の働く環境に対する問いかけが必要です。あなたの職場での時間外労働は適法ですか。



23

就職者が増えて支援の手が回らない



就労移行支援事業所から就職した人たちに、就職後にも色々な生活上の課題が出てきて、支援員が動かなければいけない状況です。就職者が増えるほどどんどん大変になっています。



支援員が動かなければいけない状況とはどんなものでしょうか。

出てきている生活上の課題は、就労移行支援事業所を利用している頃から抱えている課題が顕在化したものですか。それとも新たな要因により起きたものですか。

就労移行支援事業所の支援の中では、就職に向けた課題に取り組んだり、具体的に就職活動を進めたり、という部分は取り組みやすく成果も見出しやすいかと

思います。一方で、クライアントがこれまで生きてきた中で身につけてきた価値観や、家族関係も含めた人間関係の問題、金銭管理の問題は、一朝一夕で変化するものではありません。

課題の解決に追われるだけでなく、自分たちの事業所で行っている生活面での支援について振り返ることも必要です。一朝一夕で解決しない課題についても、きちんとアセスメントをし、クライアントと一緒に考えることができていますか。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

クライアントの生活を支えるにあたり、あなたの事業所だけで抱えていませんか。地域の関係機関や企業のナチュラルサポートなど、支援関係者の連携の中で支えることができていますか。



ICFの視点から

この冊子の「はじめに」において、ソーシャルワーカーとして「人と状況の全体関連性」の視点が大切であることや、それを考える上で国際生活機能分類(ICF)についてご紹介しています。ソーシャルワーカーであればICFの大切さは誰もが知っていることでしょうか。ではそれを現場で活用することはできているでしょうか。

ここでは就職活動支援についてICFの視点から考えてみましょう。

クライアントはどのような希望をもっているでしょうか。環境要因について、生活機能について、社会参加について、心身の状態について、それぞれの希望や課題、本人ができそうなことは何でしょうか。これに対して支援者はどんなことができるでしょうか。

例えば、ある人は、雑音が気になる、営業の仕事は避けたい(環境要因)が、人の役に立つ仕事をしたい(社会参加)という希望がありました。そこで、ハローワークのトータルサポーターと相談して、大人数ではない職場で自分が役に立っていると実感できる事務の仕事をしています。

ある人は、川沿いを散歩してリフレッシュ(生活機能)しながら、病気の経験を活か

して、人づてでグループホームの仕事をしています(社会参加)。

ある人は、対人関係が苦手でも、一般雇用枠として自分で完結できる仕事(環境要因)についています。

ある人は、学校を卒業後、自宅で閉居することが多くても(環境要因)、仕事に向かうプロセスで資格取得を目指しています(社会参加)。

ICFの観点を持ち、ソーシャルワーカーとして個別またはチームで、労働市場にアンテナを張り、環境にも視野を広げてサポートしていくと、ご本人にとって社会にフィットする心地よい職場が見つかっていくものです。

制度にとらわれていないでしょうか。ご本人がどんなことが好きでどんな価値観をもって、どんなことで事業所において貢献できそうか、ソーシャルインクルージョンの視座をもって、あなたは関係者に対しクライアントのことを紹介できますか。

就職活動においても、こうしたICFの視点に沿って、ご本人の希望や仕事への障壁を取り除くための方策を、本人を交えたチームで考えて実践してみてください。

VI. 復職支援

24

退職時の支援



担当のクライアントが退職することになりました。職場のストレスが重なり、気分の落ち込みが長引いたことが大きく影響したようです。退職後の経済的な不安は強いようですが、「しばらく仕事はしたくない」とも話しています。こうした退職時の支援におけるポイントを教えてください。



経済的支援としては、貯蓄や家族による経済的なサポート、雇用保険の失業給付等の制度の活用、住居確保給付金の活用があります。必要に応じて生活保護も視野に入れ、あらゆる可能性を検討して、安心して生活ができるように支援していきましょう。

失業給付や傷病手当金は支給要件が定められているので、申請前に確認が必

要です。また退職に伴う健康保険や年金など各種制度の手続きが必要になることがあります。一部煩雑な手続きもあるため、このような手続きが苦手な方に対しては、市区町村役場やハローワーク等に行き、サポートを行うのがよいでしょう。これらは、すぐに再就職することが可能かどうかによって申請が可能かなどが変わる部分もあるため、その点は主治医とも連携の上進める必要があります。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

雇用保険による失業給付を受けたい場合、再就職の意思があること、再就職できる健康状態であることが条件となります。「しばらく仕事はしたくない」というクライアントの言葉通りに受け取れば、失業給付の受給は難しくなります。制度利用に関してこうした矛盾が発生する場合、どんなかわりが必要でしょうか。



25 復職支援



保健所の精神保健福祉相談員です。復職支援の相談を受けました。精神疾患により休職され、こちらに相談に来られました。復職支援に際してのポイントや、利用できる社会資源を教えてください。



休職の目的は、心と身体を休め必要な治療を受けることです。また、それまでの働き方を振り返り、その仕事のよかったこと、難しかったことなどをお聞きして何が負担になっていたのか、どんな働き方がよいのか、ということを考える期間でもあります。支援者は、クライアントの復職までに主治医や産業医の意見をもらいながら、クライアント、家族、産業保健スタッフ、上長等で、仕事に関する希望や今後予測されること、不安や気がかりな点等を話し合い、両者が安心できる体制

を作って、本人の復職をサポートしていきましょう。

具体的な復職支援は、精神科病院・クリニックのデイケアで実施していることがあります。また、障害者職業センターのリワーク事業や、自治体によっては自立訓練や就労移行支援を利用できる場合もあります。

なお、職場に産業医のほか、保健師や精神保健福祉士等の産業保健スタッフが配置されている場合は、休職中に本人が活用することと共に、支援者も連携しておくことが望ましいでしょう。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

このクライアントに対し、関係機関につなぐことも大切ですが、つなぐこと以外にあなたができることにはどのようなことがあるでしょうか。支援は、他機関に移行するまでの間だけになるかもしれません。そうだとすると、ソーシャルワーカーとしてこのクライアントにどのような対応ができるでしょうか。



26

職場復帰支援



精神科クリニックでリワーク支援をしています。クライアントが復職を考え始めていますが、元の職場に戻るにあたってどのような点から検討すべきでしょうか？



復職時の支援のポイント3点（職務内容、労働条件、人間関係）について、クライアントの希望を確認しましょう。

職務内容では、納期やノルマのプレッシャーが少ない職務・配置転換を含めて検討し、スモールステップで時間をかけて復帰する方法もあります。ただし、配置転換を行う場合は、新しい業務を覚えることと職業生活に戻ることの両方に取り組まなければならないため、ストレスフルな状況になり得ることも考慮しなければなりません。また、休職前の業務と比較して簡単過ぎる業務は、同僚等と比べて焦りや自己否定感を生む恐れがあります。小さくてもポジティブな変化を共有しつつサポートしていきましょう。

労働条件に関しては、心身ともに体力が落ち疲労を感じやすく、長時間労働が

難しくなる場合を考慮し、クライアントの意思を確認しながら、職場の復職の仕組みを確認しておきましょう。会社によってはハビリ入社制度などが活用できます。また、体調の変化を理解するために、健康状態の記録をとるのもよいでしょう。疲労やストレスの度合いなどを毎日数値で記入できるようにし、ポジティブな変化なども記録し、面談で活用できると安定した勤務につながりやすくなります。

人間関係では、緊張感が強くなりコミュニケーションが困難になる場合があります。また同僚等と異なる働き方をすることによって、精神症状と相まって孤独感や劣等感を強く感じ、職場への「居場所感」を失うこともあります。必要であれば、上司や同僚に理解してもらえるように現状を率直に伝え、安心して働ける環境を整えていきましょう。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

クライアントの生活あるいは人生の中で、クライアントは今の仕事をどのように捉えているのでしょうか。この職場で働き続けることは、本人にとってどのような経済的・心理的な意味があるのかを知ることも、復職支援においては大切なことです。全人的な視点からアセスメントすると、どのようなことが見えてくるのでしょうか。



27 企業のあり方に疑問を感じたら



相談支援専門員です。先日クライアントと、ある企業の見学に行きました。建物や設備はきれいに整っていましたが、仕事内容に関し、日によっては仕事がなく漢字や算数のドリルをしてもらっている、と聞いて不審に感じ、「巷でよくいわれる障害者ビジネスでは？」と思いました。私の感じた不安や疑問はクライアントに伝えるべきでしょうか。また、どこかの機関にも報告したほうがよいのでしょうか？



まず、ご本人は見学されてどのような印象をもたれたのかを大切に考えましょう。支援者は仕事内容が乏しいと感じたようですが、ご本人はそんな職場では働きたくないのか、あるいはむしろその方がよいと思われたのでしょうか。ミクロレベルのアプローチとして、本人の希望や価値にその企業がどこまで沿っているのかをよく確認しましょう。その上で、あなた自身が感じた不安や疑問について、クライアントに必要な情報なのかどうかを吟味してください。

次に、その企業について「障害者ビジネスでは？」と感じられた要因を検討しましょう。仮に、企業として何か不正があ

ると判断できるのであれば、ハローワークなどをはじめとした労働局部門と情報共有を行い、適宜指導をしてもらう必要があります。障害者ビジネスとわかっていてクライアントの権利擁護ができなければ、あなた自身も障害者ビジネスの一翼を担ってしまうことになりかねません。

障害者を雇用する職場としての質に疑問をもったが、明らかな不正はみられない場合、直ちにどこかへ通告することは難しいでしょう。しかし、地域の社会資源として、その疑問や不安要素を自立支援協議会などのネットワークで共有して、その企業が適正に障害者雇用できるように見守ることは、メゾレベルでのソーシャルワークといえます。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

「障害者ビジネス」とはそもそも何でしょうか。明確な定義はありません。あなたの業務や事業内容は「障害者ビジネスではない」といえるでしょうか？ 断言できるための根拠について、今一度考えてみてください。



誰のための支援

「支援者がいなくなることを前提とした支援は、支援者が存在し続ける支援よりも難しい」

このことを身をもって教えられたのは、職場適応援助者（ジョブコーチ）として働いた時だった。

障害者雇用をしている企業に外部から支援に入る訪問型職場適応援助者は、ナチュラルサポート、つまり職場適応援助者がいなくなっても会社内で対応ができる状況を作ることを目指す。だからこそ、かかわる最初の時期から「外部支援者が存在しなくなる時」をイメージしていなければならない。

一方で、福祉分野での支援は「かかわり続けることを前提」としていることが多い。自分たちの支援が必要ない状態になることを、支援者たちはどこまでイメージできているのだろうか。

就労移行支援事業を利用して就職し、半年ほどになるAさん。生きづらさはあれど

も、病気としては寛解状態。仕事も安定して続けている。当初みられた支援者への相談もなく、困り事があっても職場と相談して解決できている。

そんな20代のAさんに対して、「就労定着支援事業」という「支援」を入れて、向こう3年間「被支援者」「障害者」の立場でいさせ続けることを、安易に選択していないだろうか？ 社会の一員として立派に働くAさんに、「私には障害がある」「私には支援が必要だ」を押し付け続けて、果たしてAさんは幸せになれるのであろうか。

就労定着支援事業は、就職後6か月後から3年間、毎月面談を報酬算定できる仕組みである。しかし、報酬算定要件から支援を考えるのではなく、クライアントの願いを叶えるためのサービス利用であることを、支援者は改めて意識する必要があるのではないだろうか。

Ⅶ. IPS援助付き雇用

IPS援助付き雇用(Individual Placement and Support. 以下、IPS)は、本人を中心に進められ(パーソンセンタード・アプローチ)、希望を育み、インクルーシブ社会を目指すもので、まさにソーシャルワークといえます。過去30年間において、世界約20か国で広がりを見せ、米国や英国のように制度化されている国もあります。日本においてもIPSは、障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業所や医療機関などの約20か所で、徐々に広がりを見せています。病気や障害よりも、まず目の前にいるクライアントを人として尊重します。また、自分たちが提供するサービス内容についても評価していきます。

IPSを学ぶことで、ソーシャルワーカーとして当たり前の支援とは何かを問い続けることができ、また、ソーシャルアドミニストレーションの観点からもサービス向上に役立つでしょう。

IPSとは何か

IPSは、1980年代の援助付き雇用(Supported Employment)モデルを参考にしています。援助付き雇用とは、障害その他の理由で働くことが難しい方のための就労支援サービスの一つで、その人らしい働き方を支援します。

IPSは、重い精神障害がある人を対象に、「就労スペシャリスト」と呼ばれるスタッフと医療スタッフとがチームを形成し、クライアントの希望にマッチした就労を実現するために、職探しから就職後までクライアントごとに個別化された支援を継続的に提供するプログラムです。サービス対象者を障害の重さで区別せず、働く意欲のある方なら誰でも受け入れます。サービス提供においては、障害のアセスメントに時間をかけるよりも、クライアントと相談しながらそれぞれの希望と長所にマッチした職場を迅速に探索することを重視します。また、就労スペシャリストは積極的に地域の企業と関係を構築し、

雇用主への支援を継続的に提供します。

当初は重度の精神障害者を対象としたサービスでしたが、近年は、犯罪歴がある人、物質使用障害がある人、発達障害や脊髄損傷がある人、生活困窮者、若者などにも対象を広げています。IPSは、自分らしい働き方を通して、収入が増える、社会的役割やつながりが増える、自尊心が向上することだけでなく、症状がコントロールできるようになる、入院・精神保健サービスの利用が減らせる、アルコール・薬物等を使う量が減らせる、そして生活の質が向上するなどのメリットをもたらすものと考えます。そして、一般就労は難しいと判断されていたクライアントが、支援を受けながら仕事を心得て地域社会の一員として働くことで地域の偏見が減り、別の支援者たちの意識にも変化が生じ、長期的な人生の目標を見据えた支援が展開されるようになる、といわれています¹⁾。

就労支援のサービスの質と管理

IPSの特徴として、「フィデリティ評価」と呼ばれる、サービス改善を図る評価を行うことが挙げられます。IPSフィデリティ評価尺度 (Individual Placement and Support - 25 items: IPS-25) は、「スタッフ配置」「組織」「サービス」の3セクションで構成されます。各セクションはさらに細分化され、採点方法は5件法が用いられます。我が国においても「日本版個別援助付き雇用フィデリティ尺度 (Japanese version of individualized Supported Employment

Fidelity scale: JiSEF)」²⁾の開発が進められ、その有効性が科学的に立証されています³⁾。

昨今、就労支援はサービスの質が問われ始めています。クライアントのアセスメントだけでなく、サービスを提供する側である私たちのアセスメントをすることはますます必要となるでしょう。フィデリティ評価はサービス改善につながるソーシャルアドミニストレーションといえます。

IPSのパフレット⁴⁾

Supported by
日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION

私の人生の道のり

「仕事」を通して もう一度
自分でハンドルをにぎりたい

「不安」「怖い」……でも助手席からあなたを支え そばにいる人がいる

そんな **就労支援 IPS** があります

「IPS 援助付き雇用」はじめての一步のためのパンフレット

人生の道走る車を、クライアント自身が運転し、その助手席に支援者が乗っています。リカバリーを目指して伴走する就労支援のイメージを、パンフレットの表紙に表しています。

▼無料でダウンロード可能です。



IPSが大切にしている8つのこと⁵⁾

IPSは……

1. 働きたいと思うすべての人が利用できます
 2. 一般企業等で最低賃金以上のお仕事を目指します
 3. それぞれの希望や好みに合わせてサポートします
 4. なるべく早く一緒に就職活動を始めます
 5. 医療や生活のことも一緒にサポートします
 6. 就職したいと思う職場に連絡をとり、話し合います。
 7. 必要とされる限り、あなたと職場の人を長期にサポートします
 8. お金や収支のことも一緒に考えます(例：年金などのこと)
- といった、一人ひとりの価値や希望に応じた職探しのサポートです

ソーシャルワーク視点をより深めよう

- ① IPSでは対象に除外基準がありません。いいかえれば、働く権利を保障し、すべての働きたい方の最初の扉が開かれるようにサポートします。クライアントのやる気が失われるような言葉や行動を見たり聞いたりしたことはないでしょうか。
- ② ①のような場面を見た時、あなたはどのようなことができるでしょうか。



前科のある障害者の方が「働きたい」と相談に来られました。こうした事情がある方も働けるのでしょうか？



あまり経験がないと、そのような方が来られたら動揺することがあるかもしれません。たとえ経験者でも揺れ動く気持ちは自然なことですが、大切なことはそうしたご自身の感情に気づくことです。

クライアントは、病気や障害、そして様々な背景があるにしても、まず人です。敬意と共感をもって“人となり”を知ることが大切です。IPSではそのような時にキャリアプロファイルを活用し、その方が「どんなストレンクスや価値観を持っているのか」「どんな課題があるのか」「どんな働き方が向いていそうか」「どんな工夫や合理的配慮があれば働けそうか」について対話を深め、一緒に考えていきます。

本人の理解を得られれば、家族や関係

者からも情報収集します。これまでの職歴で「好きだったこと」「嫌だったこと」等の経験から知ることができますので、より向いている仕事や避けたい仕事などその人に合った働き方が見つけやすくなります。これらをもとに計画を立て、本人の理解を得てから関係者と共有します。

IPSを行う機関では、定期的に就労スペシャリストらがミーティングを行っています。クライアントにはどんな仕事に向いているか、アイデアを出し合い、共有を行い、個別支援や仕事のマッチング等に役立てています。

誰にでも働く権利があります。こうした効果がある就労支援の方法を用いることで、クライアントの希望に基づいた働き方が実現する可能性が広がります。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

ご自身のケースで考えてみてください。

①クライアントについて

性格は？ 経験は？ 教育歴は？ 興味・関心・スキル・能力は？

仕事のサポーターはいる？

②仕事の障壁はどんなものがある？

③障壁を乗り越えるためにどんなことをしてきた？

④仕事を見つけるためにどんなことができそう？



29

仕事のイメージが湧かない場合の支援



クライアントが、「働きたいけれど、どんな仕事に就きたいのなかなかイメージが湧かない」と言います。ソーシャルワーカーとしてどのようなことができるでしょうか？



アセスメントツール(IPSでは「キャリアプロファイル」。下記参照)をクライアントと整理していくことで、就きたい仕事は見えなくても、例えば、接客、閉所・暗所、暑さ、乗り物が苦手など、避けたい仕事が見えてくることがあります。

一方で、どのような職場なら強みを発揮できそうでしょうか。日頃から、チーム・関係者からアイデアをもらえる関係性も大切です。

また、応募するどうかは別として、実際の求人を早い段階で見しておくことで仕事

のイメージが湧いてくるかもしれません。どのような求人に興味を示されるでしょうか。

クライアントの住む町を一緒に歩いて探索してみるのもよいでしょう。地域はストレングスを活かすチャンス宝库です。少しでも興味がありそうな仕事があれば、実際に見学してみましょ。働いている当事者の体験談を聞いたり、職場見学の機会を設けてもよいかもしれません。

クライアントの興味・関心・経験を活かすことができ、わくわくするような仕事をぜひ見つけてください。

ソーシャルワーク視点をより深めよう

就労支援に限らず、街を一緒に歩くことで、クライアントの表情が生き生きと変わっていくように感じた経験はありますか。地域がストレングスの宝库と感じたことはありますか。



用語

キャリアプロファイルとは

IPSで用いる、就労スペシャリストがクライアントの人生や仕事の希望、職歴、教育歴、長所などの就労・教育目標に関連する情報を記録した文書。クライアントが仕事・学校等に行き始めたら、キャリアプロファイルに新しい経験を追加し更新して、継続的にアセスメントしていきます。



職場開拓や企業との関係性の築き方について教えてください。



IPSでは、その職場の文化、仕事の種類と内容、どんな人がうまくいっているかを学ぶことに焦点を当てた継続的な職場訪問こそが、最も成功に近いアプローチといわれています。

パキスタンやアフガニスタンの人々が客人をお茶でもてなす時に「Three Cups of Tea」という表現をします。最初は、職場について学ぶための面会を依頼する訪問、2回目は、経営者と仕事内容・職種・雇用の好みについて話す訪問、3回目の訪問で、ようやくその会社に適した人について話し合っていきます。

クライアントとの関係性のみならず、企業の担当者との関係構築にも役立つといわれる右のような面接スキルを用いて、共感と敬意ある態度で対話することを心がけます。

クライアントのアセスメントだけでなく、クライアントにマッチした職場であるかどうかの職場のアセスメントもまた重要で

す。一緒に働く同僚の数、職場の指導の特徴、勤務時間・日数、職場環境の特徴（例：屋外／屋内、照明・音の状況等）、賃金、職場への交通手段、認知機能への対処はうまくできそうか、なども大切な情報源となります。

効果的な面接スキル¹⁾

- リフレクティブリスニング（聞き返すこと）を活用した積極的傾聴
- 開かれた質問をする
- 共感を表現する
- 目標に焦点を当てる
- アドバイスを避ける
- 前向きな姿勢を保つ
- 出来事をリフレーミングする
- ストレngthsを重視する
- 論争を避ける
- 自己開示を調整する
- 面接を適切に終了する

ソーシャルワーク視点をより深めよう

あなたは普段、関係者とのどのような関係作りを心がけていますか。



Ⅷ. 就労支援における権利擁護

この章では、少し目線を変えて、「障害福祉サービス利用時の権利擁護」や「求職者、労働者の権利擁護」等を柱に立てながら、権利擁護の視点について考えてみましょう。

「権利擁護」とは何か？

ソーシャルワーカーの権利擁護、といわれた時、あなたは何を想像しますか？ソーシャルワーカーなら当然「障害者に対する虐待や差別はいけないもの」という認識はもっているでしょう。しかし日常的な権利侵害を見過ごしていないかという自問は必要と考えます。

そもそも権利擁護とは何か、ということを考えるためには、何の「権利」を「擁護」するのか、を考えることが必要です。

ここでいう「権利」とは、日本国憲法第11条で定める「基本的人権」です。基本的人権には平等権・自由権・社会権があります。

この「日本国民としての権利」を擁護することが「権利擁護」といえます。いいかえると、日本国民であり障害者でもあるクライアントの権利が侵害される時に擁護することが、「権利擁護」です。

平等権

法の下での平等、両性の本質的平等、政治上の平等

自由権

身体の自由、精神の自由、経済活動の自由

社会権

生存権、教育を受ける権利、労働者の権利

基本的人権を護るための権利

参政権、請求権、請願権

就労支援における権利擁護

就労支援のプロセスにおいては、「事業主によってクライアントの権利が侵害されていないか」という視点と同時に、右ページ上のような「支援者がクライアントの権利を侵害していないか」という視点も大事です。

労働者としての権利擁護

就職時、労働者と使用者（事業主）の間で労働契約が結ばれ、どのような条件で働くかは労働者と使用者の合意で決められます。労働者の権利を擁護する法律として、労働基準法や最低賃金法等の労働法があります。

民法には「契約自由の原則」（当事者間で自由に契約内容を設定できる）がありますが、労働契約に関しては「労働基準法」の定めにより違反した契約は無効となります。

実践 振り返りチェックリスト

応募・面接段階で

- 応募・面接段階で支援機関から事業主に提供する情報について、適性・能力・合理的配慮に関係しない事項を提供していませんか？

厚生労働省の「公正な採用選考の基本」では、家庭状況や生活環境といった応募者の適性・能力と関係ない事項で採否を決定しないとされています。採用判断の基準にしないで、応募用紙への記入や面接での質問等で把握しないようにとされています。就労支援の過程で、安易にこういった情報を提供していませんか？

就労継続支援A型事業所の採用においては、「採否を決める」段階と、「支援を考える」段階をきちんと分けて考える必要がある。

- 求人への応募を希望する人に、安易に実習をさせていませんか？

求人への面接・応募を希望する人に対し雇用前に行われる実習において、職業体験としての実習であれば問題ありませんが、企業が無償で労働者として働かせているなら問題になります。労働基準法第9条における「労働者」に該当するかについて、「指揮監督下の労働」であるかが判断軸として示されています[※]。実習であるにもかかわらず、労働者性がないか検証しましょう。就職という結果のために、支援者が権利侵害に加担していませんか？

※昭和60年12月19日労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」

労働者としての権利擁護

- 労働契約を結ぶ時に、使用者から労働者に「労働条件通知書」「雇用契約書」「就業規則」を交付してもらっていますか？

- 労働者にとって不利益な労働条件に変更される際、労働者の合意がきちんとしてもらっていますか？

労働者の合意がなく労働者に不利益な条件に変更することは認められていません（労働契約法第9条）。

- 労働契約の不履行に対して違約金を定める、または損害賠償額を予定する契約をしていますか？

労働基準法第16条で禁止されています。例えば、欠勤をすることでペナルティを支払う等が該当します。

- 1日の労働時間が6時間を超える時には45分以上、8時間を超える時には60分以上の休憩がとられていますか？

労働基準法第34条で定められています。

- 指揮命令下に置かれている時間が労働時間となっていますか？

就業を命じられた業務の準備行為、使用者から命じられた行為（体操・朝礼）も労働時間に含まれます。

「職業準備性」「職業準備性のピラミッド」をめぐる ハンドブック作成時の裏話

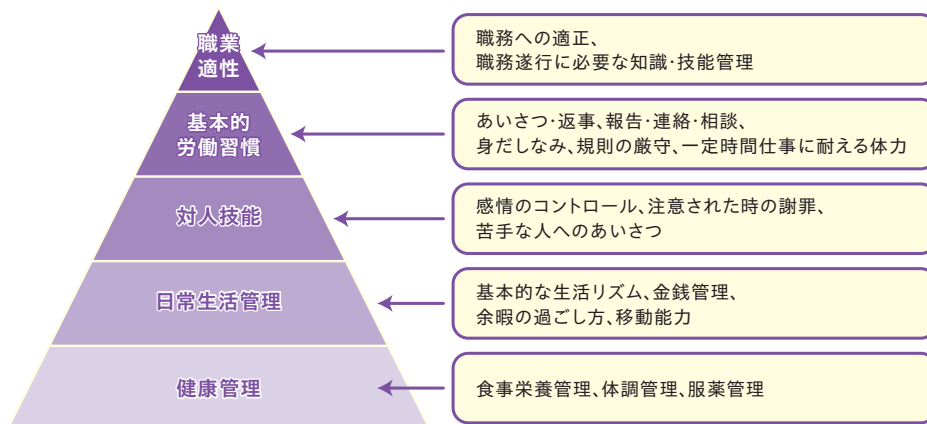
「職業準備性」という言葉や「職業準備性のピラミッド」(図1)は、就労・雇用支援にかかわる研修等でよく目にされるのではないのでしょうか。本ハンドブックを作成するにあたり、これらを「掲載すべきではない」「あえて掲載すべきだ」という議論が巻き起こりました。各主張の背景には何があるのでしょうか。

まず、「職業準備性」と「職業準備性のピラミッド」について説明しましょう。高齢・障害・求職者雇用支援機構によれば、「職業準備性」は、「個人の側に職業生活を始める(再開も含む)ために必要な条件が用意されている状態」⁶⁾であり、「安定した職業生活を継続する上で必要とされる個人の側の要件について示したもの」⁷⁾が「職業準備性のピラミッド」だと紹介されています。そして「就労支援でのアセスメントで

は、『①個人側の諸特性』と『②職業の側の諸条件』、『③個人をとりまく支援体制』の3つの側面について把握・分析を行う」⁸⁾とされています。つまり、「職業準備性」や「職業準備性のピラミッド」はあくまでもアセスメントの1つの側面であり、「利用者の課題については、環境との関連性を視野に入れて把握することが必要」⁹⁾です。「職業準備性の絶対基準を設定し、個人の側に必要な条件が用意されているかどうか画一的に判別しようとする」¹⁰⁾や、「職業準備性を就職するためのハードルと考え、そのハードルを跳べないと就職への挑戦はできないと単純に判断する」¹¹⁾ことへの警鐘が鳴らされています。

この「職業準備性のピラミッド」にはもとの図があります。もとの図の作成者は、地域障害者職業センターの障害者

図1：職業準備性のピラミッド



出典：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『就労支援ハンドブック(令和5年2月改訂版)』16ページ

職業カウンセラーや、障害者職業総合センターの主任研究員を務められた相澤欽一氏です。相澤氏は、個人側のポイントだけを図示すると「本人の準備性をいかに高めるか」に焦点が当たってしまうという経験から、研修等では支援や配慮の矢印を書き加えた図(図2右)とセットで示し¹²⁾、「職業準備性をハードルとして捉えない」ことを強調されているそうです。

しかし実際には、支援等の矢印が削除されたものが広まり、まさに「準備性がまだ整っていない。就職は〇〇と△△ができるようになってから」と、支援者が個人の側に問題があることを示す根拠として、また個人の側に努力を求める根拠として「職業準備性」という言葉や「職業準備性のピラミッド」の図が存在してしまっている状況があります。

実際、本ハンドブックのいくつかの「Q」にこの問題が見え隠れするものがあります。「職業準備性」に関する様々な問題提

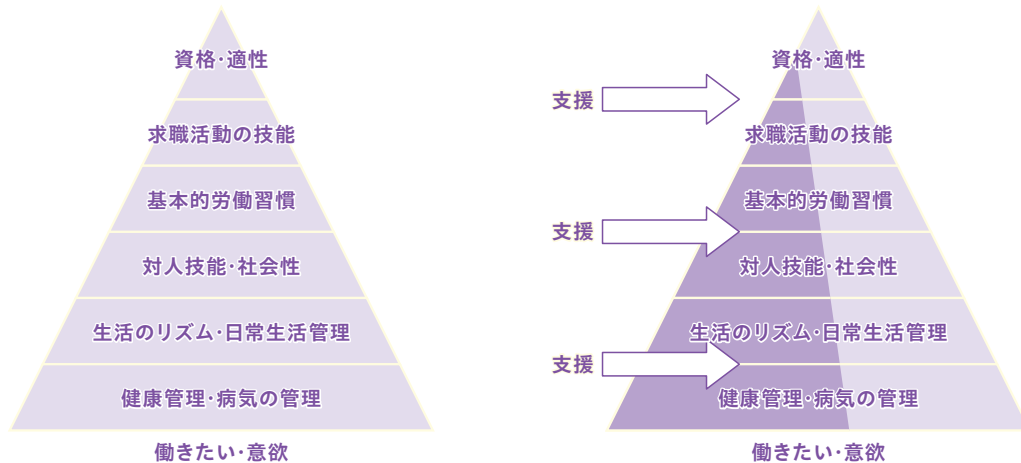
起や注意喚起がされてもなお、この状況は変わっていないように感じられます。

私たちは就労・雇用支援に携わる中で、誤って認識された「職業準備性」や「職業準備性のピラミッド」が、実際に働きたいと願うクライアントの障壁となることを経験してきました。

このハンドブックに「掲載すべきではない」という主張は、誤って認識されやすいこれらの言葉や図をこれ以上広めたくない、個人にのみ責任や努力を押し付ける考え方を強化したくない、という思いからの主張です。一方で、「あえて掲載すべきだ」という主張は、就労・雇用支援に携わっていれば必ずというほど見聞きするこの「職業準備性」や「職業準備性のピラミッド」について、本ハンドブックを手にした皆さんに問題提起し、立ち止まって考える機会にしてほしいという思いからです。

皆さんにもぜひ、今一度、考えてみていただければと思います。

図2：安定した職業生活のために



出典：相澤欽一(2007)『現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック』金剛出版,198ページ

おわりに

以前、ジョブコーチとして、Aさんという方の就労支援をしていた時期があります。

終業後の余暇時間の過ごし方についてAさんと頭を悩ませていたある日、企業の方から「社内のサークル活動に参加するのはどうでしょう?」と提案がありました。その際、「福祉の支援体制についてはあなた方が詳しいかもしれませんが、社内の応援体制については私の方が詳しいと思うので、悩む前に相談してくださいね」と言われました。

ちょうどAさんに地域活動支援センターの紹介をしようかと考えていた私は、この言葉を聞きハッとしたと同時に、自分自身が福祉の枠組みの中で考える支援に絡めとられ、クライアントにとって最も身近な支援者の存在に目を向けられていなかったことを反省しました。

「就労支援」といってもその幅は広く、私たちが日頃慣れ親しんだ支援の枠組みの中には到底おさまりません。思いもつかないような考え方に出会い、自分自身の価値観が揺らぐようなことも度々起こります。

しかし、幅が広いということは、活用できる社会資源の幅が広がるということでもあります。自分一人で考えている時には思いつかなかった支援のあり方を、クライアントやクライアントと共に働く方々と頭をひねって発見できることもあります。「なるほどその手があったか」と目の覚めるような経験をしたことは、一度や二度ではありません。

もちろん、逆のことも起こります。「権利侵害なのではないだろうか」と感じること、「本当にクライアントのためになっているのだろうか」という迷いや戸惑いを感じることもあります。良くも悪くも、クライアント一人ひとりへの個別支援は、クライアントを取り巻く環境の影響を多大に受けているといえるでしょう。

これらは就労支援の現場のみで起こっていることではありません。「はじめに」で述べたように、ソーシャルワークの視点に基づく支援をしていくためには、どのような現場であっても、多かれ少なかれクライアントを取り巻く環境からの影響を受けます。例えば、他職種の考え方やクライアントの家族からの要

望、市町村ごとの福祉サービスの取り扱いの格差や様々な社会資源の質や支援の質、自らが働く事業所の方針や制度施策の変化等、クライアントの望む働き方に影響を及ぼす要因を数えれば枚挙に暇がありません。

こうした様々な要因は、必ずしもクライアントの働きたいという思いを後押しするのではなく、かえって障壁になる場合も多く、就労支援をしている私たちにとってジレンマを感じることも多いでしょう。

しかし、ソーシャルワーカーとして働く限り、どのような現場であってもジレンマはつきものであり、むしろジレンマがある現場だからこそ、私たちソーシャルワーカーがそこにいる意味があるのではないのでしょうか。

ジレンマや様々な課題は一人ではどうしようもできないこともあります。各市町村の障害者自立支援協議会や各種専門職団体等への参画を通して仲間を増やすことで、自分一人が抱えている個別の課題だと思っていたことが社会的課題であると認識されることもあるでしょう。さらに、一人では困難でも、仲間と共にならばソーシャルアクションを起こすことも可能になるでしょう。

ソーシャルワークの理念に根差した実践をしようと思えば限り、おそらく私たちはこの先も、ジレンマを抱え続け悩み続けると思います。それは決して楽なことではありませんが、悩むのはソーシャルワーカーとしての理念があるからこそであり、むしろ悩みながら実践できているかどうかを問い直す姿勢が大切だと思います。

本ハンドブックが、クライアントのディーセント・ワークの実現につながると共に、ソーシャルワーカー自身のディーセント・ワークの実現につながることを、ソーシャルワーカーの支えになることを切に願っています。

文献

- 1) Swanson, S, J., & Becker, D. R. (林輝男 監訳 中原さとみ 訳)『IPS援助付き雇用 精神障害者の「仕事がある人生」のサポート』金剛出版、2021年
- 2) Sasaki N, Yamaguchi S, Shimodaira M, et al, (2018) Development and validation of a Japanese fidelity scale for supported employment. *Adm Policy Ment Health*,45:318-327
- 3) Yamaguchi S, Sato S, Ojio Y, et al, (2021) Assessing stable validity and reliability of the Japanese version of the individualized supported employment fidelity scale: A replication. *Neuropsychopharmacol Rep*,41:248-254
- 4) リカバリーキャラバン隊「IPS援助付き雇用」はじめの一歩のためのパンフレット 2020
<https://fields.canpan.info/data/tmp/JSnDlGx4za/DGUkLSFG7S.pdf>
- 5) 日本IPSアソシエーション<https://jipsa.jp/>
- 6)～11) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「第1章 就業支援のプロセスと手法 第1節 就労支援のプロセス～第3節 職業準備性の向上のための支援」『就労支援ハンドブック(令和5年2月改訂版)』5・15・16・27～29ページ
- 12) 相澤欽一「第一章 就労支援に必要な知識4 職業準備性ピラミッドについて」芳賀大輔・金川善衛・稲富宏之 編『ゼロから始める就労支援ガイドブック』MEDICAL VIEW, 23ページ

本ハンドブックは2023年度日本財団助成事業にて作成しました。



「ソーシャルワーク視点による精神障害者のための
就労支援ハンドブック及び人材育成プログラムの開発」事業
ソーシャルワーカーのための就労支援ハンドブック

2023年9月30日

発行 公益社団法人日本精神保健福祉士協会

プロジェクトメンバー一覧

公益社団法人日本精神保健福祉士協会

就労・雇用支援の在り方検討委員会

委員長 森 克彦(アンダンテ就労ステーション/大阪府)

委員 吉岡夏紀(やたの生活支援センター/石川県)

稲垣佳代(高知県立大学/高知県)

太田隆康(相談室あめあがり/岐阜県)

谷奥大地(アンダンテ就労ステーション/大阪府)

中原さとみ(桜ヶ丘記念病院/東京都)

松岡広樹(一般社団法人キャリアカ/埼玉県)

溝内義剛(まぐねっと25/鹿児島県)

助言者 岩瀬敏彦(出会いの家/滋賀県)

廣江 仁(養和会/鳥取県)

公益社団法人日本精神保健福祉士協会

会長 田村綾子(聖学院大学/埼玉県)

担当部長 岡本秀行(川口市保健所/埼玉県)

担当理事 渡邊俊一(合同会社希づき/福岡県)

